

FAKTOR YANG MEMPENGGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT. NASMOCO KALIGAWA SEMARANG

Roistatik¹⁾, Heri Prabowo²⁾, dan Sutrisno³⁾

¹⁾Manajemen, Universitas PGRI Semarang
Jl. Sidodadi No. 24 Dr. Cipto Semarang

²⁾Manajemen, Universitas PGRI Semarang
Jl. Sidodadi No. 24 Dr. Cipto Semarang

³⁾Manajemen, Universitas PGRI Semarang
Jl. Sidodadi No. 24 Dr. Cipto Semarang

e-mail: roistatik@gmail.com¹⁾, heriprabowo@upgris.ac.id²⁾, sutrisno@upgris.ac.id³⁾

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan berdasarkan masih terdapatnya karyawan yang tidak tepat waktu dalam melakan pekerjaan dan masih dirasa kurang tambahan pelatihan. Tujuan penelitian untuk menganalisis seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan sampel responden 89 orang dengan analisis menggunakan model *partial Least Square* (PLS) dengan software SmarthPLS versi 3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.Nasmoco kaligawe. 2) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.Nasmoco kaligawe. 3) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Nasmoco kaligawe semarang. 4) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Nasmoco kaligawe semarang. 5) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Nasmoco kaligawe semarang. 6) kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.Nasmoco kaligawe semarang. 7) kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT.Nasmoco Kaligawe Semarang

Kata kunci : *Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja karyawan, Kepuasan Kerja.*

ABSTRACT (11 pt Bold Italic)

This study was conducted based on the fact that there are still employees who are not punctual in carrying out their work and it is still felt that there is a lack of additional training. The purpose of the study was to analyze how much influence training and career development have on employee performance with job satisfaction as a mediating variable. This type of research is quantitative with a sample of 89 respondents with analysis using the Partial Least Square (PLS) model with SmarthPLS software version 3. The results of this study indicate that: 1) training has a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Nasmoco Kaligawe. 2) career development has a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Nasmoco Kaligawe. 3) training has a positive and significant effect on employee performance at PT. Nasmoco Kaligawe Semarang. 4) career development has a positive and significant effect on employee performance at PT. Nasmoco Kaligawe Semarang. 5) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at PT. Nasmoco Kaligawe Semarang. 6) job satisfaction mediates the effect of training on employee performance at PT. Nasmoco Kaligawe Semarang. 7) Job satisfaction mediates the influence of career development on employee performance at PT. Nasmoco Kaligawe Semarang.

Keywords: *Training, Career Development, Employee Performance, Job Satisfaction.*

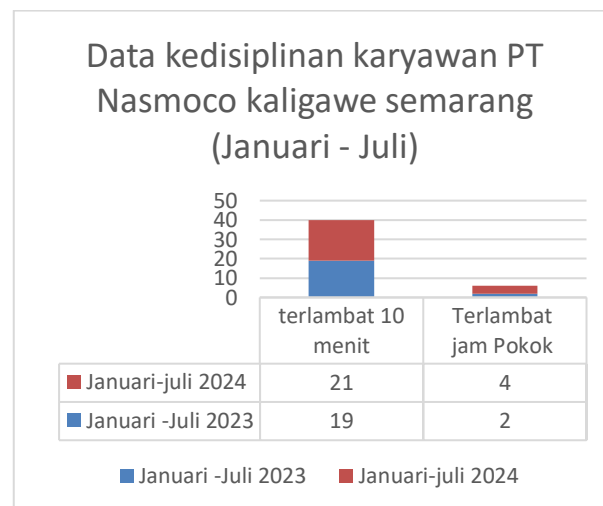
1. Pendahuluan

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, Manajemen sumber daya manusia sangat krusial untuk keberhasilan suatu bisnis. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. (Indrasari, 2017) mengungkapkan bahwa kinerja yang optimal adalah langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi. Dengan memberikan pelatihan yang relevan dan berkualitas, PT.Nasmoco Kaligawe dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan sehingga mereka lebih kompeten dalam melaksanakan tugas pekerjaan mereka. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa pelatihan yang baik akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Efendi & Winenriandhika 2021).

Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan emosional yang positif dan mencintai pekerjaan yang dilakukan. Pengembangan karir adalah langkah yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk memberikan kesempatan bagi para pekerja untuk berkembang secara pribadi maupun profesional (Idrus et al., 2023)

Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah pelatihan. Dengan memberikan pelatihan yang relevan dan berkualitas, PT.Nasmoco Kaligawe dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan sehingga mereka lebih kompeten dalam melaksanakan tugas pekerjaan mereka.

Menurut (Martadiani et al., 2022),kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang mencakup situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima, dan faktor faktor fisik serta psikologis. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kebahagiaan, kepuasan, dan kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja di organisasi. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang muncul ketika individu merasa bahwa kebutuhan dan harapannya terpenuhi dalam konteks pekerjaan mereka.



Sumber:GA&PersonaliaPT.Nasmoco Kaligawe

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa pada Januari-Juli 2023 karyawan terlambat 10 menit sejumlah 19 karyawan sedangkan pada Januari-Juli 2024 karyawan terlambat 10 menit sejumlah 21 karyawan. Selain itu, jumlah karyawan terlambat jam pokok pada Januari-Juli 2024 sejumlah 4 karyawan, sedangkan pada Januari-Juli 2023 karyawan yang terlambat 10 menit sejumlah 2 orang. Berdasarkan data tersebut, kedisiplinan karyawan

PT.Nasmoco Kaligawe mengalami peningkatan pada tahun 2024 sehingga hal tersebut dapat berpengaruh pada tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja baik cenderung lebih cepat menyelesaikan tugasnya.

Tabel 1
Hasil Prasurve Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Kaligawe Semarang

| No | Pertanyaan | Ya | % | Tidak | % | jumlah |
|----|---|----|----|-------|----|--------|
| 1. | Apakah tingkat kehadiran Karyawan mempengaruhi kinerja | 15 | 75 | 5 | 20 | 20 |
| 2. | Anda merasa bahwa pelatihan yang diberikan cukup untuk meningkatkan keterampilan | 14 | 70 | 5 | 25 | 20 |
| 3. | Apakah Anda puas dengan dukungan yang diberikan perusahaan dalam pengembangan karir anda? | 12 | 60 | 7 | 35 | 20 |
| 4. | Apakah anda mendapatkan kesempatan yang cukup untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan karir? | 9 | 45 | 11 | 55 | 20 |
| 5. | Apakah karyawan memiliki cukup sumber daya untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan? | 11 | 40 | 9 | 45 | 20 |
| 6. | Apakah Anda merasa bahwa pelatihan yang diberikan cukup untuk meningkatkan keterampilan anda? | 10 | 50 | 10 | 50 | 20 |

Sumber :olah data sementara Pra survey (2024)

Hasil pra survey tersebut menunjukkan bahwa kondisi kepuasan pegawai PT. Nasmoco Kaligawe secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat banyaknya pegawai yang memberikan kecenderungan jawaban tidak dikarenakan salah satu indikator bahwa karyawan merasa tidak puas dengan pelatihan dan pengembangan karir yang diberikan disitu karyawan dominan memilih tidak dengan angka 11 hanya 9 orang karyawan yang menyatakan ya, Karena tidak adanya ketidakjelasan terkait dengan program pengembangan karir. Fenomena tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Nasmoco kaligawe semarang. Penelitian ini menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi Dengan memasukan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, penelitian ini diharapkan dapat mengungkap pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT.Nasmoco kaligawe semarang.

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Pelatihan dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”. Adapun tujuan dari dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja di PT Nasmoco Kaligawe Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di PT Nasmoco Kaligawe.
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Nasmoco

Kaligawe.

4. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Nasmoco Kaligawe.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nasmoco Kaligawe.
6. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT Nasmoco Kaligawe.
7. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT Nasmoco Kaligawe

2. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Pengaruh Variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja

Pelatihan yang baik memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kompetensi dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa lebih kompeten dalam pekerjaan dan memiliki rasa keberhasilan. Ketika berhasil mengaplikasikan keterampilan baru yang sudah dipelajari. Pelatihan yang baik juga dapat memberikan motivasi untuk terus belajar dan berkembang. Pelatihan yang efektif juga dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan hubungan yang bermanfaat dengan rekan kerja dan atasan. Interaksi sosial dan dukungan sosial yang terjalin melalui pelatihan dapat memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Nurmalitasari,2021).

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra Setiawan, Muhammad Ekhsan, Ryani dhyhan parashakti (2021) bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Setia Pesona Jababeka Cikarang. Berdasarkan uraian diatas dapat disusun hipotesis yang menjelaskan hubungan antara pelatihan dan Kepuasan kerja sebagai berikut :

H1: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2 Pengaruh Variabel Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Pengembangan karir mencakup peluang pengembangan kompetensi, promosi, dan pengembangan individu yang terstruktur. Ketika karyawan merasa ada kesempatan untuk mengembangkan karir diperusahaan, mereka akan merasa dihargai dan memiliki prospek untuk pertumbuhan dan kemajuan. Pengembangan karir yang baik juga memberikan kesempatan pengembangan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki keterampilan tinggi cenderung merasa lebih percaya diri dan puas dalam melaksanakan tugas – tugas pekerjaan mereka.

Selain itu, karyawan yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan yang dikerjakan. Mereka merasa pengembangan karir mereka diakui dan dihargai oleh perusahaan. Hal ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh yang dilakukan oleh Aliefiani *et al* (2023) bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Berdasarkan uraian diatas dapat disusun hipotesis yang menjelaskan hubungan antara Pengembangan karir dan kepuasan kerja sebagai berikut :

H2: Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja

2.3 Pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan

Perusahaan memberikan investasi dengan cara melakukan pelatihan untuk membantu mereka menjadi lebih baik dan lebih unggul dari kompetitornya. Ketika karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan potensi dibidang pekerjaanya,

mereka dapat meningkatkan produktivitas dan kemampuan yang dimiliki. Program pelatihan dapat membantu karyawan dalam memperoleh pemahaman yang lebih tentang keterampilan dan cara – cara khusus untuk melakukan tugas tertentu. Ini akan meningkatkan kepercayaan diri dan menghasilkan nilai tambahan (Handoko, 2015).

Ketika karyawan memiliki pengetahuan yang lebih luas tentang pekerjaan mereka, mereka akan lebih fokus pada pekerjaan mereka dan tidak akan terbebani dengan tugas yang tidak mereka kuasai. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan atau organisasi karena karyawan merasa nyaman di tempat kerja. Hal ini didukung dengan penelitian (Marjaya & Pasaribu, 2019) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas dapat disusun hipotesis yang menjelaskan hubungan antara pelatihan dan Kinerja karyawan sebagai berikut :

H3: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.4 Pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Pengembangan karir adalah langkah yang ditempuh oleh sebuah organisasi untuk memberikan kesempatan bagi para pekerja untuk berkembang secara pribadi maupun profesional (Maszah *et al.*,2023). Karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan formal baik untuk membantu mereka berkembang. Menurut Hasibuan (2016) pengembangan karir dapat memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi perusahaan. Melalui program pengembangan karir, organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan menurunkan labour tum over, dan akan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan. Bagi karyawan sendiri, perencanaan karir dapat mendorong kesiapan dari mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang ada. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Steven & Prasetio (2020) mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Wiryana *et al.* (2020) melakukan penelitian terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini didukung oleh salsabila, Roswarty, Lazuardi (2024) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Mandiri Tunas Finance Palembang” dengan hasil Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Tunas Finance Palembang. Berdasarkan uraian diatas dapat disusun hipotesis yang menjelaskan hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan sebagai berikut :

H4: Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.5 Pengaruh Variabel Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Menurut Supartha (2022), kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang mencakup situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima, dan faktor faktor fisik serta psikologis. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan *et al.* (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki seorang karyawan akan memiliki dampak yang positif dalam peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk terus bekerja dan melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka, ini akan menghasilkan peningkatan kinerja yang berhasil. Berdasarkan uraian diatas dapat disusun hipotesis yang menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebagai berikut

H5: kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.6 Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Pelatihan yang telah dirancang dengan baik dapat memberikan pengalaman belajar secara positif sehingga berdampak kepada meningkatnya kemampuan dan keahlian para karyawan sehingga berpengaruh terhadap tingginya kepuasan kerja yang akan dirasakan seorang karyawan. Dengan pelatihan yang telah dirancang dengan baik dapat menimbulkan dampak positif pada tingginya kepuasan kerja karyawan dimana karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan berpengaruh pada meningkatnya kualitas kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2019) bahwa pelatihan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disusun hipotesis yang menjelaskan hubungan antara pelatihan, kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai berikut :

H6 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

2.7 Pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

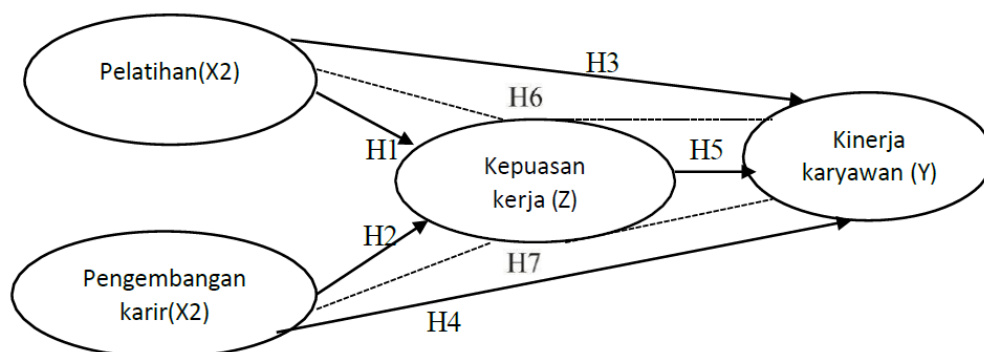
Pengembangan karir adalah proses peningkatan jalur karir karyawan melalui program yang direncanakan dan ditentukan oleh Perusahaan Program pengembangan karir yang tidak memadai akan berdampak pada kinerja karyawan yang buruk karena mereka tidak dapat memaksimalkan potensi mereka. Menurut Syahputra (2020), pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karirnya. Hal ini didukung dengan penelitian Marniati Syam, Masdar Mas'ud, Budiandriani (2023) Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dinyatakan signifikan dalam memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disusun hipotesis yang menjelaskan hubungan antara pengembangan karir, kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai berikut :

H7 : Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

2.8 Model Empiris Penelitian

Berdasarkan landasan teori, maka kerangka pemikiran teoritis yang dibangun dalam penelitian ini nampak pada gambar 1 berikut;



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

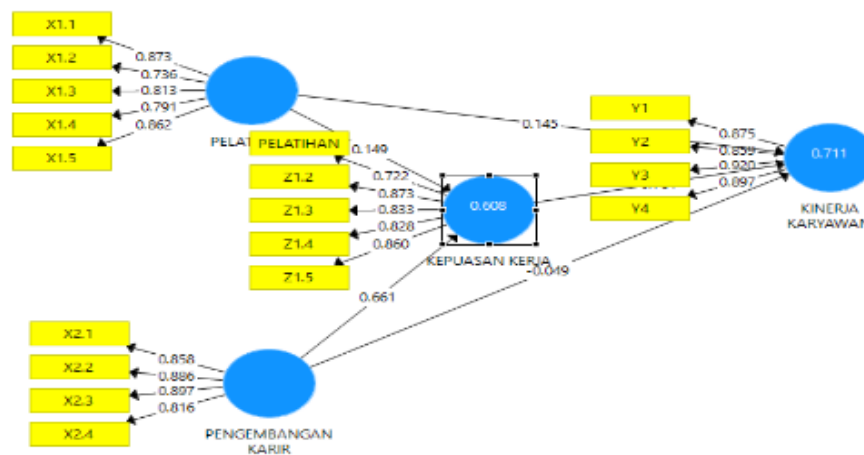
3. Metode Penelitian

Penelitian ini berjenis kuantitatif deskriptif. Dengan populasi 114 karyawan dan sampel sejumlah 89 karyawan PT.Nasmoco kaligawe semarang. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran skala Likert 1-5. jenis penelitian yang melibatkan analisis data kuantitatif atau statistik, data yang digunakan adalah data primer untuk semua variabel. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan menjelaskan hasil analisis untuk mencapai kesimpulan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model *partial Least Square* (PLS) dengan software SmarthPLS versi 3.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

Tahapan pengujian dilakukan dengan menganalisis hasil *Convergent Validity*. Adapun hasil uji nampak pada gambar 2 berikut.



Gambar 2 Hasil Convergent Validity

Hasil pengujian uji validitas dari setiap indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai outer loading di atas 0,50. Gambar 1 menunjukkan nilai outer loading >0,50. seluruh indikator valid atau memenuhi kriteria karena di atas 0,50.

Tabel 2
Composite Reliability

| Nilai | Cronbach's Alpha | Composite Reability | Keterangan |
|--------------------|------------------|---------------------|------------|
| Pelatihan | 0.875 | 0.909 | Reliabel |
| Pengembangan karir | 0.887 | 0.922 | Reliabel |
| Kepuasan kerja | 0.881 | 0.914 | Reliabel |
| Kinerja karyawan | 0.911 | 0.937 | Reliabel |

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha >0.60 dan nilai composite reability >0.70 dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah lulus uji reliabilitas dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya. Selanjutnya dilakukan pengujian Uji *Goodness Of Fit Model*, dengan hasil interpretasi Nampak pada tabel 3 berikut.

Tabel 3
Uji Goodness Of Fit Model

| | Hasil | Keterangan |
|------------|----------------|-----------------|
| SRMR | 0.080 < 0.10 | Model fit |
| d_ ULS | 1.099 > 0.95 | Model tidak fit |
| d_ G | 1.141 > 0.95 | Model tidak fit |
| Chi-Square | 423.623 > 0,05 | Model tidak fit |
| NFI | 0.717 > 0,90 | Model tidak fit |

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel diatas terdapat nilai SRMR sebesar $0.080 < 0.10$ (model fit),d_ ULS sebesar $1.099 > 0.95$ (Model tidak fit), d_ G sebesar $1.141 > 0.95$ (model tidak fit), Chi-Square sebsesar $423.623 > 0,05$ (model tidak fit), NFI $0.717 > 0,90$ (model tidak fit). Selanjutnya dilakukan pengujian Uji *R-Square*, dengan hasil interpretasi Nampak pada tabel 4 berikut

Tabel 4
Hasil uji R-Square

| Variabel | R-Square |
|------------------|----------|
| Kepuasan kerja | 0.608 |
| Kinerja karyawan | 0.711 |

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2025

Dalam penelitiann ini nilai R-Square untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0.608 nilai ini dapat disimpulkan bahwa kekuatan hubungan antara variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 0.608(Kategori sedang). nilai R-Square variabel kinerja karyawan sebesar 0.711 nilai ini dapat disimpulkan bahwa kekuatan pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 0.711(kategori sedang). Dalam mengetahui pengaruh langsung ataupun tidak langsung, maka hasil analisis yang digunakan adalah hasil uji *direct effect* dan *indirect effect* yang nampak pada tabel 5 dan 6 berikut.

Tabel 5
Hasil Uji Direct Effect

| Variabel | Original Sampel (O) | T-Statistics | P-Value |
|--|---------------------|--------------|---------|
| Pelatihan ->Kepuasan kerja | 0.486 | 4.447 | 0.000 |
| Pelatihan ->Kinerja karyawan | 0.316 | 3.806 | 0.000 |
| Pengembangan Karir->kepuasan kerja | 0.427 | 3.982 | 0.000 |
| Pengembangan karir -> kinerja karyawan | 0.311 | 3.760 | 0.001 |
| Kepuasan kerja -> kinerja karyawab | 0.385 | 4.175 | 0.000 |

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2025

Table 5
Hasil Uji Indirect Effect

| Variabel | Original sampel (O) | T-Statistics | P-Value |
|----------|---------------------|--------------|---------|
|----------|---------------------|--------------|---------|

| | | | |
|--|-------|-------|-------|
| Pelatihan -> Kepuasan kerja -> Kinerja karyawan | 0.187 | 2.951 | 0.003 |
| Pengembangan karir -> Kepuasan kerja->Kinerja Karyawan | 0.614 | 2.944 | 0.003 |

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2025

4.2. Pembahasan

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Nasmoco Kaligawe Semarang. Hal ini dinyatakan dengan hasil nilai P-value yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai original sampel sebesar 0.486. Hasil ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rifan Prasetyo, 2019) bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan PT.Nasmoco Kaligawe. Hal ini dinyatakan dengan hasil nilai P-value yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai original sampel sebesar 0.427. (Rulianti & Nurpribadi, 2023) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai P-value yaitu $0,002 < 0,05$ dan nilai Original Sampel sebesar 3.806. Hasil ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kosdianti & Sunardi, 2021) bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang.
4. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Pengembangan karir berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan P-value yaitu $0.000 < 0,05$ dan nilai Original Sampel sebesar 3.760. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Alfina Salsabila & Ratnawaty Marginingsih, 2024) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Prestasi Hebat Jakarta Depok dan penelitian yang dilakukan oleh (Jalaludin et al., 2024) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Prima Usahatama Jakarta.
5. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai P-value yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai original sampel sebesar 0.385. Hasil ini di dukung oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Wenny Setiani dan Wenny (2023) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Pristama Jakarta dan penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi & Rizky, 2024) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sarana Baja Perkasa Medan
6. Hasil analisis menunjukkan bahwa P-value variabel Pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai original sampel 0,187 yang artinya bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.Nasmoco Kaligawe Semarang. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Indra et al.,2021) kepuasan kerja mampu memediasi pelatihan terhadap kiner karyawan pada PT SPC.

7. Hasil analisis menunjukkan bahwa P-value variabel Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi sebesar $0,003 > 0,05$ dan nilai original sampel 0,614 yang artinya kepuasan kerja mampu memediasi variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. PT. Nasmoco kaligawe. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nurul Anandita Rahmaputri & Askar Yuniato, 2024) Kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) KC Kendal dan penelitian yang dilakukan oleh (Ananta Nasution & Mujiatun, 2024) Kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Alfa Scorpi Marelan

5. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan judul pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada “PT. Nasmoco Kaligawe Semarang” terdapat hasil sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Nasmoco Kaligawe Semarang.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan PT.Nasmoco Kaligawe Semarang.
3. Pelatihan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Kaligawe Semarang.
4. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Nasmoco Kaligawe Semarang.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nasmoco Kaligawe Semarang.
6. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Kaligawe Semarang
7. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT.Nasmoco Kaligawe Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfina Salsabila, & Ratnawaty Marginingsih. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multicentral Aryaguna. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(4), 293–305.

<https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.1053>

Ananta Nasution, N., & Mujiatun, S. (2024). the Influence of Transformational Leadership and Career Development on Employee Performance Through Job Satisfaction As an Intervening Variable (Study At Pt. Alfa Scorpii Marelan). *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7, 5519–5532.

Angkasa, F., Lewaherilla, N., & Leuhery, F. (2024). Analisis Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 8522–8529. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10591>

Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA*, 6(1), 17–26. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>

Hirzi, A. F., Karimudin, Y., & Hadjri, M. I. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Human Capital dan General Service di PT Pamapersada Nusantara Site MTBU Tanjung Enim. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 1279–1290. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.3744>

Indrasari, M. (2017). The Effect Of Organizational Culture, Environmental Work, Leadership Style On The Job Satisfaction And Its Impact On The Performance Of Teaching In State Community Academy Bojonegoro. *Sinergi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 7(1), 58–73. <https://doi.org/10.25139/sng.v7i1.30>

Jalaludin, A., Oktavianti, N., Kunci, K., Karir, P., Kerja, D., & Karyawan, K. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Prima Usahatama Jakarta ARTICLE INFO ABSTRACT. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 10–18. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>

Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>

Martadiani, A. A. M., Supartha, I. W. G., Manuati, D. I. G. A., & Riana, I. G. (2022). the Role

- of Job Satisfaction and Embeddedness in Managing Turnover Intention in Healthcare Industries. *Polish Journal of Management Studies*, 25(1), 228–241. <https://doi.org/10.17512/pjms.2022.25.1.14>
- Meta Indah Tiara, Sutrisno Sutrisno, & M Fadjar Darmaputra. (2023). Pengaruh Kompetensi, Inovasi, Pelatihan, Terhadap Kinerja UMKM Center Kabupaten Semarang. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 13–24. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v3i1.2353>
- Muhammmad Afif Ridha, Muhammad Birusman Nuryadin, D. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah Samarinda. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*, 8(3), 495–507.
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & ... (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen ...*, 6(1), 14–31. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/1768>
- Nurul Anandita Rahmaputri, & Askar Yunianto. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Kepuasan Kerja: Studi pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kc Kendal. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(5), 4785–4799. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i5.1911>
- Pratiwi, A., & Rizky, M. C. (2024). *Analisis Gaya Kepemimpinan , Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Baja Perkasa Medan*. 7(September), 161–171.
- Ratih Tristianingsih, Achmad Daengs GS, & Ramansyah Hidayat. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 132–142. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v1i1.210>
- Rifan Prasetyo. (2019). *Rifan Prasetyo, 2009*.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>

- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah* ..., 4, 131–144. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6775>
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu* ..., 2(2). <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1640>